

ACORDO DE REAJUSTAMENTO E CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO que entre si fazem e celebram **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS**, com sede social à Rua São Sebastião, 147, Centro, em Pedro Leopoldo/MG, CNPJ 21.145.586/0001-52 doravante denominado apenas de **SINTICOMEX** e **PRECON SISTEMAS CONSTRUTIVOS S/A.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 28.178.342/0001-15, com sede no Km 38 da Rodovia MG-424 em Pedro Leopoldo/MG, CEP 33600-000 e **BSCON EMPREENDIMENTOS E ENGENHARIA LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 37.703.184/0001-66, com sede na Avenida Getúlio Vargas, 447, 5º Andar, Funcionário, Belo Horizonte/MG, CEP 30.112-020, neste ato denominadas apenas de **PESC**, por seus representantes legais, mediante as seguintes cláusulas:

PRIMEIRA - PERÍODO DE DURAÇÃO

O presente acordo coletivo tem período de vigência de 02 (dois) ano, iniciando-se em 01 de outubro de 2019 e terminando em 30 de setembro de 2021, quando novas negociações deverão ser encetadas para análise e reexame de todas as suas cláusulas, que poderão compor eventuais ajustes futuros.

SEGUNDA – REAJUSTE DE SALÁRIOS

2.1 – Os salários dos empregados da **PESC**, representados pelo **SINTICOMEX**, serão reajustados a partir de 01/10/2019, da seguinte forma:

- a) Reajuste de 3,16% (três vírgula dezesseis por cento), sobre os salários de setembro/19 com valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- b) Reajuste fixo no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para salários com valor superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais).

2.1.2 - A diferença devida referente ao período de 01-10-19 até 31-08-2020, apurada pela aplicação do disposto na subcláusula 2.1, será paga pela **PESC** em parcela única entre os dias 29-09-2020 e 07-10-2020.

2.1.3 – Os salários dos empregados da **PESC**, representados pelo **SINTICOMEX**, serão reajustados a partir de 01/01/2021, da seguinte forma:

- a) Reajuste de 2,57% (dois vírgula cinquenta e sete por cento), sobre os salários de setembro/20 com valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- b) Reajuste fixo no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) para salários com valor superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais).

2.2 – Com o cumprimento do ajustado nas subcláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei 10.192/01.

TERCEIRA– HORAS EXTRAS

3.1 - Quando ocorrer à prorrogação da duração da jornada de trabalho, fica ajustada a contratação da prorrogação, na forma do artigo 59 da CLT, sendo o serviço extraordinário remunerado com o adicional de 60% (sessenta por cento).

3.2 – Domingos, feriados e dias santos considerados feriados municipais ou federais – as horas extras prestadas em domingos, feriados e dias santos (feriados municipais ou federais) serão pagas a todos os funcionários com adicional de 100% (cem por cento).

QUARTA – JORNADAS DE TRABALHO

4.1 - Fica estabelecido o período de apuração do ponto como sendo do dia 16 de um mês a 15 do outro.

4.2 – Respeitando a jornada, os horários de entrada, saída e intervalo para refeição serão fixados pela **PESC**.

4.2.1 - Os diretores e gerentes ficam dispensados de marcação de ponto, não tendo direito de horas suplementares, dentro dos limites legais. Os ocupantes dos demais cargos estão sujeitos a marcação diária do seu respectivo ponto.

4.3 - Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela empresa, fica pactuado, sem necessidade de acordo individual de compensação, para os funcionários que cumprem jornada superior a 40 (quarenta) horas semanais, a concessão de folgas aos sábados, desde que seja respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo permitida a compensação do sábado com acréscimo da jornada de segunda a sexta-feira, de forma que seja acrescentado 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta-feira, ou acrescentando 60 (sessenta) minutos de segunda a quinta-feira, compensando no decurso da semana as horas de trabalho do sábado.

4.4 - Para os funcionários que cumprem jornada prevista no inciso XIII do art. 7º da CXF/88, poderá a empresa optar em utilizar a jornada espanhola que consiste em intercalar a jornada semanal em 48 horas em uma semana e 40 horas na semana seguinte de tal forma que o excedente de 4 horas na primeira semana é compensado com a redução de 4 horas na semana seguinte, sem haver incidência de qualquer acréscimo ou desconto na composição semanal desta jornada. O que exceder a jornada diária de 08 horas será considerado como serviço extraordinário.

4.5 – Desde que seja aprovado pela maioria simples em plebiscito, poderá a empresa conceder folga em períodos de semana santa, natal, final de ano, feriados ou dia santos que caírem numa quinta-feira ou terça-feira, sendo que as horas de folga deverão ser trabalhadas em outros dias, para fins de compensação. As horas compensadas serão registradas no espelho de ponto, para o devido controle.

4.6 – Fica estabelecido que as jornadas de trabalho serão definidas, conforme segue:

4.6.1 – DO ADMINISTRATIVO EM GERAL

4.6.1.1 – Os empregados administrativos continuarão a cumprir uma jornada de 44 horas semanais, sendo que somente serão consideradas como extras as horas semanais excedentes de 44 (quarenta e quatro), exceto os ocupantes dos cargos de Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho que manterão suas jornadas originárias.

CLÁUSULA QUINTA – BANCO DE HORAS

5.1- Esta cláusula tem o objetivo de estabelecer as regras normativas para a constituição do banco de horas, para os empregados da **PESC**, nos seguintes setores e cargos: Sistemas Construtivos, Montagem e assistência Técnica, Movimentação e Armazenagem e para os coordenadores.

5.2- O banco de horas é semestral e utilizará os seguintes períodos de apuração:
de 16/12 a 15/06 – fechamento na folha de junho,
de 16/06 a 15/12 – fechamento na folha de dezembro.

5.3- Para os que possuem horas extras, estas serão computadas na sua totalidade para o banco de horas, visando à compensação, no respectivo semestre conforme item 5.2. No fechamento do semestre, resultando em saldo positivo será pago em folha de pagamento com o adicional de 60%.

5.4- Compete à Empresa o controle do Banco de Horas, mediante o registro obrigatório do ponto, o qual deverá ser mantido conforme legislação trabalhista vigente, mas mensalmente a Empresa deverá enviar ao trabalhador, juntamente com o contracheque, um extrato atualizado contendo o saldo de horas.

5.5- A compensação das horas se dará a razão de uma hora trabalhada por uma hora de folga.

5.6 – Para fins de contagem das horas a serem compensadas, todas as horas que excedam o limite da jornada regular de trabalho serão registradas nos controles de horários respectivos e lançadas no BANCO DE HORAS.

5.7 – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos (cinco minutos na entrada e cinco minutos na saída).

5.8 – Constará dos cartões de ponto a quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

5.9 – Os dias destinados à compensação serão definidos pela empresa, desde que comunicados previamente aos empregados.

5.10 – Não se admitirá banco de horas negativo. Faltas injustificadas serão descontadas no próprio mês.

SEXTA – PISO SALARIAL

6.1 – O piso salarial para os trabalhadores lotados nos setores de produção da empresa, será de:

A – R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais) por mês, para o período de outubro de 2019 até dezembro de 2019, para os trabalhadores cuja jornada seja de 220 horas por mês e de R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) por mês a partir de janeiro de 2020 para os trabalhadores cuja jornada seja de 220 horas por mês.

6.1.1 – Ocorrendo alteração da jornada mensal de trabalho, o salário mensal do trabalhador será mantido sendo alterado apenas o seu salário hora.

6.2 – Em 01/01/2021 o valor acima estabelecido será corrigido, na forma da subcláusula 2.1.3 deste instrumento.

6.2.1 - Ajustam as partes que, na hipótese do índice de reajuste acordado não corrigir o valor do piso salarial para importância igual ou superior ao valor do salário mínimo nacional, a empresa fará uma complementação até atingir o valor do referido salário mínimo.

6.3 – Em nenhuma hipótese o valor acima estabelecido servirá de base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade, bem como qualquer outro direito trabalhista, sendo que o adicional de insalubridade, caso seja devido, será calculado com base no salário mínimo legal.

SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

7.1 - Será acrescido nas horas trabalhadas no horário noturno (de 22:00 H. de um dia às 5:00 H. do dia seguinte) um adicional de 50% (cinquenta por cento), discriminado da seguinte forma: 22,5% a título de adicional noturno (art. 73 do CLT) e de 22,44% *para o pagamento dos 7,30 (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.*

Parágrafo Único - Para cálculo do adicional será considerado uma hora de trabalho normal (60 minutos).

OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

8.1 - Os pagamentos de salários dos trabalhadores da **PESC** será efetuado até o quinta dia útil do mês subsequente ao mês de competência, continuando a ser adotado o sistema de pagamento através de crédito em conta corrente bancária e/ou crédito em conta salário, ficando dispensada a assinatura do empregado no recibo individual de demonstrativo de sua remuneração mensal.

NONA - CONTRATOS COM EMPREITEIRAS OU SUB-EMPREITEIRAS

9.1 - Nas hipóteses legalmente admissíveis em que contratar empreiteiras ou celebrar contratos com empresas fornecedoras de mão de obra temporária, à **PESC** incluirá nos contratos cláusulas de observação do cumprimento das obrigações legais que lhe permita exigir, por ocasião do pagamento, comprovante de recolhimento de contribuição para o INSS, FGTS e rigorosa observância dos instrumentos legais e normativos aplicáveis aos trabalhadores das referidas empresas. A **PESC** se dispõe a sugerir às empreiteiras às empresas locadoras de mão de obra que as rescisões de contrato de trabalho de seu pessoal seja providenciado com a assistência do **SINTICOMEX**, sendo uma cópia remetida a **PESC**.

À **PESC**, caso receber solicitação por escrito emitida pelo **SINTICOMEX**, lhe fornecerá semestralmente relação das empresas empreiteiras e de locação de mão de obra que estejam contratadas por ela, constando à denominação social, endereço completo e o número de inscrição no CNPJ.

DÉCIMA - FÉRIAS - COINCIDÊNCIA COM CASAMENTO

10.1 - Na hipótese de casamento, o empregado terá direito de gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém que faça comunicação por escrito à **PESC**, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

11.1 - Em caso de rescisão de contrato de trabalho em razão do falecimento do empregado, será concedido um auxílio funeral, a ser pago juntamente com o saldo de salário e outras eventuais verbas trabalhistas. O auxílio terá o valor de R\$709,10 (setecentos e nove reais e dez centavos) para empregados com até cinco anos de serviços prestados à empresa e de R\$ 1.110,90 (um mil cento e dez reais e noventa centavos) para empregados com mais de cinco anos de serviços prestados na empresa.

Parágrafo Primeiro - Em caso de falecimento do cônjuge legítimo e/ou falecimento de filho (a) menor de 18 (dezoito) anos do (a) Trabalhador (a) a empresa lhe concederá em auxílio funeral de R\$ 354,55 (trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e cinco centavos) a ser pago no prazo de cinco dias após a entrega da documentação no Serviço Pessoal da **PESC**.

DÉCIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO E FORMULÁRIO PPP

12.1 - A **PESC** entregará ao trabalhador, mediante prévio requerimento, CARTA DE APRESENTAÇÃO e o formulário PPP (quando devido) referente ao período que vigorou o contrato de trabalho.

DÉCIMA TERCEIRA - DIT - DIÁRIA POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

13.1 - O empregado em gozo de auxílio previdenciário, quer em razão de acidente de trabalho ou por doença, por mais de 30 dias, poderá solicitar o benefício DIT (Diária por incapacidade temporária) previsto no plano constante de apólice de seguro mantida pela empresa.

O empregado só fará jus ao benefício após análise da seguradora, para isto será necessário atender a documentação exigida.

A orientação bem como a recepção dos documentos será realizado no setor de Pessoal/Institucional.

Poderá a **PESC**, em qualquer tempo substituir a seguradora, mantida a mesma cobertura, comunicando tal fato ao **SINTICOMEX**.

DÉCIMA QUARTA - ABONO FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

14.1 - O empregado que esteja estudando em estabelecimento oficial ou profissionalizante, sob fiscalização do Ministério da Educação, terá abonadas suas horas de falta ao serviço, nos dias de prova escolares, quando estas coincidirem com o horário de trabalho. Isto, desde que à **PESC** seja avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, e que seja apresentado, pelo empregado, comprovante de comparecimento à prova, expedido pelo estabelecimento de ensino, constatando o horário de início e fim da prova, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após.

DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

15.1 - Quando de admissões, à **PESC** dará preferência à ex-empregados que foram desligados por motivo de redução do quadro e/ou de produção, observando o comportamento anterior do empregado na **PESC**.

DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES

16.1 - Desde que solicitada, à **PESC** fornecerá ao **SINTICOMEX**, uma vez por mês, a quantidade de seus empregados e informações sobre as empresas empreiteiras e de locação de mão de obra.

DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO APOSENTADORIA

17.1 - À **PESC** concederá a seus funcionários um prêmio com o título "Prêmio aposentadoria", sendo regido pelas seguintes condições:

- a) **APOSENTADORIA POR TEMPO INTEGRAL DE SERVIÇO** - Funcionários que se aposentarem nesta modalidade na vigência do contrato de trabalho com a empresa receberão um prêmio conforme estipulado no quadro **cálculo do prêmio**, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido. Para contagem do tempo será considerado o contrato atual observando ainda a projeção do aviso prévio quando for o caso e os contratos anteriores desde que os intervalos entre os contratos não seja superior a 90 (noventa) dias.

CÁLCULO DO PRÊMIO	
TEMPO	VALOR
De 3 anos até 5 anos	Um salário contratual
Acima de 5 anos até 10 anos	Dois salários contratuais
Acima de 10 anos até 15 anos	Três salários contratuais
Acima de 15 anos até 20 anos	Quatro salários contratuais
Acima de 20 anos até 25 anos	Cinco salários contratuais
Acima de 25 anos	Seis salários contratuais

a.1) Não será contado o tempo em que o empregado ficou afastado pela Previdência Social salvo quando o afastamento decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

b) **APOSENTADORIA POR IDADE** - Funcionários que se aposentarem em razão de idade será aplicados os mesmos critérios ajustados para a hipótese da aposentadoria por tempo integral de serviço, recebendo o prêmio quando do efetivo desligamento da empresa, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

c) **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**- Funcionários que se aposentarem em razão de invalidez decorrente de acidente de trabalho e/ou doença equiparada serão aplicados os mesmos critérios ajustados para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, recebendo o prêmio quando da concessão da aposentadoria. Na hipótese da Previdência Social cancelar a aposentadoria e o empregado retornar ao trabalho, havendo nova aposentadoria por invalidez, será pago este benefício, descontado o anteriormente pago.

d) **APOSENTADORIA ESPECIAL** - Funcionários que obtiverem a concessão de aposentadoria especial serão aplicados os mesmos critérios para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, aplicando uma redução de 25% (vinte e cinco por cento) ao valor do prêmio, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

e) **APOSENTADORIA PROPORCIONAL** - funcionários que obtiverem a concessão de aposentadoria proporcional serão aplicados os mesmos critérios para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, aplicando uma redução de 25% (vinte e cinco por cento) ao valor do prêmio, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

f) Fica estabelecido o teto do referido prêmio em 120 (cento e vinte) vezes ao valor do piso prevista na cláusula sexta.

g) Na hipótese do prêmio total atingir valor igual ou superior a 20 (vinte) vezes o piso salarial referido na cláusula 6ª o mesmo será pago parceladamente, sendo a primeira parcela quando do desligamento e as demais a cada 30 dias, mas sempre observado que o valor mínimo de 10 (dez) vezes o piso salarial e o número de parcelas não poderá exceder de 5 (cinco).

DÉCIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

18.1 - À **PESC**, quando solicitada, mandará afixar nos quadros de avisos as convocações do **SINTICOMEX** dirigidas a seus associados, desde que não contenham matéria política partidária e nem ofensas aos administradores da **PESC**.

DÉCIMA NONA - AUXÍLIO AO EMPREGADO DEMITIDO PRESTES A APOSENTAR

19.1 - Todo empregado da empresa que contar com mais de oito anos de trabalho consecutivo na **PESC** e que estiver a três anos para obter sua aposentadoria pela Previdência Social, deverá comunicar tal situação à empresa, por escrito, mediante protocolo. Efetuada tal comunicação e caso a empresa vier a demitir o empregado, deverá conceder-lhe, mensalmente auxílio correspondente à contribuição previdenciária, limitada sua incidência sobre o último salário mensal recebido pelo empregado na empresa, acrescido de reajustes coletivos praticados após a demissão do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - O auxílio previsto será devido pelo empregador até o empregado completar o tempo para obter sua aposentadoria, limitado o prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses, cessando antes deste prazo caso o ex-empregado venha a ser contratado por outra empresa com vínculo trabalhista, com remuneração mensal igual ou superior objeto do cálculo do auxílio previsto no caput desta cláusula. Caso a remuneração no novo emprego for inferior, o auxílio será complementar, para manutenção do mesmo salário de contribuição.

Parágrafo Segundo - O empregado dispensado por justa causa não terá direito do previsto nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Será obrigatória a apresentação mensal da CTPS do beneficiário do auxílio, ao Setor Pessoal/Institucional da empresa para que o benefício seja pago.

Parágrafo Quarto – O benefício será pago através de depósito em conta corrente mantida pelo beneficiário, cabendo a este informar por escrito à empresa os dados completos de sua conta bancária. Não tendo o beneficiário conta bancária, o pagamento será efetuado via ordem de pagamento bancário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PRÊMIO PRODUTIVIDADE

20.1 – A **PESC** poderá, a seu critério, instituir (e cancelar ou suspender) prêmios de produtividade para seus empregados, por setor da empresa, com metas específicas por área e não necessariamente para toda a empresa.

20.1.1 – Poderá ainda determinar prêmios para cumprimento de tarefas específicas, para qualquer área ou setor da **PESC**, seguindo critérios a serem definidos pela empresa, critérios estes que serão comunicados aos trabalhadores e ao **SINTICOMEX**, com antecedência mínima de 04 dias úteis, do início do período de apuração.

20.2 – Os critérios, valores, periodicidade e eventual suspensão ou cancelamento do prêmio, ficarão a cargo da **PESC**, que deverá divulgar previamente aos empregados e comunicar ao **SINTICOMEX**, sendo certo que os pagamentos obrigatoriamente serão lançados nos contracheques como verbas salariais, intitulados como “PREMIO PRODUTIVIDADE”, observando a periodicidade definida.

20.2.1 – Na hipótese de suspensão ou de cancelamento do prêmio, por iniciativa da **PESC**, o trabalhador terá direito a premiação proporcional, considerando a tarefa já cumprida e o tempo disponibilizado para o atingimento da meta, conforme critérios que deverão sempre ser de conhecimento do trabalhador antes do início da execução do desafio.

20.3 – A empresa poderá se valer dos seguintes critérios, desde que apresentados previamente aos trabalhadores e ao **SINTICOMEX**, contendo quantidades e qualidades específicas e mensuráveis, possíveis de serem realizadas nos limites das funções exercidas constantes no contrato de trabalho, sem prejuízo da instituição de outros:

- Caldeiraria – formas (serviços) / mês / homem + cumprimento de prazos de entrega estabelecidos pela empresa;
- Central de aço – kg de aço / dia / homem + cumprimento de prazos de entrega estabelecidos pela empresa;
- Armação – kg de aço / dia / homem + cumprimento de prazos de entrega estabelecidos pela empresa;
- Montagem (conjunto forma e armação) - tonelada de peça / dia / homem + cumprimento de horários planejados pela empresa;
- Concretagem – tonelada de peça / dia / homem + cumprimento de horários planejados pela empresa;
- Desforma – tonelada / dia / homem + cumprimento de horário de liberação da área para produção;
- Acabamentos – quantidade de peça / dia / homem + cumprimento de horários ou datas planejados pela empresa;
- Despacho de peças (carregamento) – carretas / dia / homem + cumprimento de horários planejados pela empresa;
- Montagem (obra) – Índice “1” de produtividade (quantidade de peças previstas / quantidade de peças realizada) a ser apurado no final da montagem de cada obra, para a qual decida-se instituir o prêmio.

20.4 – A realização de Horas Extras poderá ser fator de redução ou invalidação do prêmio, conforme critério objetivo a ser definido pela empresa, desde que as horas extraordinárias sejam realizadas sem autorização e não determinadas pela **PESC** para cumprimento de metas estabelecidas unilateralmente;

20.5 – Retrabalhos, penalidades disciplinares, não conformidades, anomalias, custos adicionais incorridos nas obras e na fábrica e desrespeito de procedimentos, sem prejuízo da utilização de outros aqui não nomeados, todos por atos comissivos ou omissivos, com culpa ou dolo comprovados do trabalhador, poderão ser fatores de redução ou invalidação do prêmio, de acordo com critérios a serem definidos pela empresa e comunicados previamente ao **SINTICOMEX**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR

21.1 – Visando atender aos trabalhadores da Empresa e seus dependentes (cônjuge, companheira de união estável e filhos (as) solteiros (as) até 18 anos), a empresa continuará a manter contrato com a UNIMED – BH (coletivo empresarial), com cobertura para procedimentos ambulatoriais, hospitalares com obstetrícia e exames complementares, sendo seus custos “per capita” repartidos da seguinte forma:

QUADRO DE COPARTICIPAÇÃO DO PERÍODO DE OUTUBRO DE 2019 ATÉ SETEMBRO DE 2021		
Faixas de Salários contratuais	Participação do Trabalhador no Custo Mensal	Participação da Empresa no Custo Mensal
De R\$ 0,00 a R\$ 1.228,74	20%	80%
De R\$ 1.228,75 a R\$ 2.604,93	35%	65%
De R\$ 2.604,94 em diante	70%	30%

21.2 - Só terão direito a este benefício os empregados que contarem, no mínimo, com 90 (noventa) dias de serviço na empresa.

21.3 – O agregado já participante do contrato referido no item 22.1 continuará a arcar com 100% (cem por cento), dos custos que serão suportados pelo empregado titular que autorizou a inscrição do agregado, sem qualquer participação da empresa, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento do empregado titular.

21.4 – Não serão admitidas novas adesões de agregados.

21.5 – O valor da mensalidade "per capita" relativo ao plano contratado será suportado pela empresa e pelo titular, observados os quadros constantes do item 22.1. A coparticipação, devida em razão da utilização do referido plano, será suportada unicamente pelo titular, salvo o ajustado nas subcláusulas 22.6 e 22.7.

21.6 – O valor da coparticipação por procedimento a ser descontado do empregado, referente ao período de outubro/2019 até setembro/2021, está limitado a R\$ 93,39 (noventa e três reais e trinta e nove centavos) o que exceder será pago pela empresa.

21.7- O valor da coparticipação do usuário no plano UNIMED-BH, referente ao período de outubro/2019 até setembro/2021, fica limitado a importância mensal total de R\$ 282,61 (duzentos e oitenta e dois reais e sessenta e um centavos) a ser descontado integralmente na folha de pagamento do titular, sendo o restante assumido pela empresa. Para aquele trabalhador que tenha salário bruto até R\$ 1.228,74 (um mil duzentos e vinte e oito reais e setenta e quatro centavos), ocorrendo o desconto no valor supra, a empresa fará adiantamento salarial ao mesmo, de igual valor e procederá ao desconto do adiantamento em cinco vezes.

21.8- A adesão ao plano é facultativa a cada trabalhador, sendo que a participação da Empresa no custo não será considerada como parcela salarial “in natura”. Os valores devidos pela utilização do citado convênio, quer com relação à participação "per capita" e/ou a coparticipação, serão objeto de desconto no salário mensal do empregado titular.

21.9- Fica facultado o trabalhador optar pelo plano apartamento, cujo custo é maior, ficando, no entanto, mantida inalterada a participação da empresa no mesmo percentual da respectiva faixa, no plano enfermaria. Assim, todo custo adicional em relação ao plano enfermaria será suportado unicamente pelo trabalhador.

21.10- Durante o afastamento do empregado pela Previdência Social à empresa efetuará o pagamento tanto da mensalidade como da co-participação do trabalhador. O reembolso pelo empregado à empresa deverá ser efetuado mensalmente até o dia 10 do mês seguinte, na medida em que o plano apresentar a respectiva cobrança, sob pena de imediata exclusão do plano de saúde e suspensão de utilização do benefício.

21.11 - O empregado afastado que não efetuar a amortização do seu débito, até o dia 10 de cada mês, deverá restituir a empresa o cartão magnético que lhe dá acesso aos benefícios que tratam desta cláusula 21ª e 22ª. A restituição deverá ser do cartão do próprio empregado afastado, como também de todos os cartões emitidos para os seus dependentes.

VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

22.1 - O prêmio de seguro de vida e acidentes pessoais atualmente existentes na empresa será suportado 50% (cinquenta por cento) pela empresa, sendo que o trabalhador pagará a outra metade. O valor pago pela empresa não será considerado como parcela salarial "in natura".

Parágrafo Primeiro - Os limites das importâncias serão definidos pela empresa, sempre garantindo os valores atualmente praticados.

VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATOS DE TRABALHO

23.1 - As rescisões de contrato de trabalho, cuja duração for inferior a 12 (doze) meses, serão procedidas na própria empresa e encaminhadas, após o pagamento do empregado desligado, ao Sindicato para sua conferência.

23.2 - Já as rescisões de contrato de trabalho cuja duração for superior a 12 (doze) meses a assistência se dará através do **SINTICOMEX**.

VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇAS LEGAIS

24.1 - As licenças legais relativas casamento (art. 473, II da CLT) e falecimento (art. 473, I da CLT) serão gozadas pelos trabalhadores sempre em dias úteis, em número de dias conforme previsto em lei.

Parágrafo Único – Somente terão direito ao benefício supra o empregado com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa e que não tenha faltas injustificadas ao serviço, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à licença ressalvadas as hipóteses previstas no art. 131 da CLT.

VIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DE PESSOAL

25.1 - À empresa continuará a manter o serviço de transporte de seu pessoal.

O benefício não será considerado como parcela salarial "in natura".

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pela empresa, até o local de trabalho e seu retorno, em hipótese alguma será computável na sua jornada de trabalho, não aplicando-se aos trabalhadores da empresa o enunciado nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

Para a inclusão no uso do transporte especial, o funcionário deverá procurar o setor pessoal e solicitar a inclusão de seu nome na devida rota de transporte. O empregado é

obrigado a manter seu endereço atualizado no setor de Departamento Pessoal para fins de concessão do transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR PARA EX FUNCIONÁRIOS

26.1- Esta cláusula tem como objetivo estabelecer os critérios para a concessão da assistência médica para inativos aposentado e para os não aposentados demitidos sem justa causa, inclusive seus dependentes, ressalvados os direitos previstos na RN 279 da ANS que regulamentou os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

26.2- A solicitação de permanência deverá ser efetuada pelo funcionário diretamente na Unimed por meio do termo de opção, entregue pela empresa no ato da assinatura do aviso prévio.

26.3- Fica estabelecido que cessando o contrato principal com o plano de saúde, automaticamente também cessará as coberturas dos aposentados e seus dependentes. Após a empresa celebrar um novo contrato de plano de saúde fará a divulgação do mesmo aos seus ex-funcionários. E enviará uma cópia para conhecimento do sindicato.

26.4-O ex-funcionário aposentando ou não aposentado que vier a ser admitido em novo emprego, perderá o direito dele e de seus dependentes a se manterem no plano para inativos, ressalvados os direitos previstos na RN 279 da ANS que regulamentou os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

26.4.1- O não pagamento da mensalidade e ou coparticipação diretamente à UNIMED implicará na perda deste benefício.

26.5- **Para ex-funcionários aposentados** que contribuíram para o plano de saúde contratado por um período igual ou superior a 10 anos poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho por um prazo indeterminado, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações, que será realizado diretamente à UNIMED.

26.5.1- Ex-funcionários aposentados que contribuíram para o plano contratado por um período inferior a 10 anos poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho na proporção de um ano de permanência para cada ano de contribuição, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações, que será realizado diretamente à UNIMED.

26.5.2- Em caso de morte do beneficiário titular, o direito de permanência é assegurado aos seus beneficiários dependentes cobertos pelo plano no tempo estipulado desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações, que será realizado diretamente à UNIMED.

26.6 - **O funcionário demitido** sem justa causa poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho por um prazo de um terço do tempo de contribuição ao plano de saúde, com um tempo mínimo assegurado de 06 (seis) meses e um máximo de 24(vinte e quatro) meses, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações, que será realizado diretamente à UNIMED.

VIGÉSIMA SÉTIMA – COTA NEGOCIAL SINDICATO

27.1 – Quando do pagamento dos salários, a empresa cumprindo autorização da Assembleia Geral Plebiscitária descontará, dos trabalhadores que assinaram a ata da assembleia, autorizando o pagamento, como simples intermediária, nas datas abaixo

indicados, a título de taxa assistencial, **observado o teto máximo de 30,00 (trinta reais) por parcela.**

a) – Sindicalizados – 2% nos meses de outubro e novembro de 2020. O percentual será aplicado sobre o salário nominal de cada trabalhador.

b) – Não sindicalizados –

Período 2019/20: 3%, em 03 parcelas mensais iguais, sendo a primeira a partir de outubro de 2020 e mais 2%, em duas parcelas mensais iguais, a partir de novembro e dezembro de 2020. Os percentuais serão aplicados sobre o salário nominal de cada trabalhador.

Período 2020/21: 3%, em 03 parcelas mensais iguais, sendo a primeira a partir de janeiro de 2021 e mais 2%, em duas parcelas mensais iguais, a partir de fevereiro e março de 2021. Os percentuais serão aplicados sobre o salário nominal de cada trabalhador.

c) - O recolhimento deverá ser feito através de boleto bancário emitido pelo **SINTICOMEX** e enviado para a empresa, com vencimento até o dia 10 subsequente a cada desconto. Deverá a empresa enviar ao **SINTICOMEX** relação dos empregados e valores discriminados nominalmente, por via eletrônica.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de oposição àquele empregado que não concordar com o desconto previsto nesta cláusula. Situação em que deverá o insatisfeito manifestar o desejo de não ter o desconto até 10 dias após a realização da votação que aprovou o desconto, através de carta de próprio punho protocolada pessoalmente na sede da entidade sindical. Uma cópia protocolada deverá ser entregue ao Setor de Pessoal/Gestão de Pessoas para não efetuar o desconto.

Parágrafo Segundo – Os sindicalizados ficam isentos de pagar a mensalidade sindical quando o desconto relativo ao primeiro mês subsequente à assinatura do presente outubro e novembro de 2020.

VIGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES DESCONTADAS PELA EMPRESA DE SEUS TRABALHADORES QUE SÃO SÓCIOS DO SINDICATO (ART. 545 DA CLT)

28.1 - O **SINTICOMEX** remeterá à empresa, relação discriminativa contendo os nomes dos trabalhadores, que mantendo vínculo celetista com a empresa, também aderiram a qualidade de sócios contribuintes do **SINTICOMEX**, para fins da empresa providenciar o desconto no salário de cada trabalhador da mensalidade sindical e efetuar seu recolhimento a favor do **SINTICOMEX**.

Parágrafo Primeiro - A mensalidade sindical corresponderá a 1,5 % (hum e meio por cento) do salário do trabalhador, ficando estabelecido o teto máximo de desconto de R\$ 42,50 (quarenta e dois reais e cinquenta centavos).

Parágrafo Segundo - Efetuado o desconto à empresa terá o prazo de dois dias úteis para providenciar o recolhimento a favor do **SINTICOMEX**.

Parágrafo Terceiro - O teto máximo acima fixado será reajustado sempre que ocorrer reajustamento coletivo concedido pela empresa, observado o mesmo percentual. O percentual de 1,5% e o teto máximo são também passíveis de alteração em qualquer tempo, por deliberação do órgão competente do **SINTICOMEX**.

VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÃO TRANSITÓRIA

29.1 - Sempre que necessário a empresa e o **SINTICOMEX** negociarão a suspensão do contrato de trabalho de pessoal lotado em setor (es) da empresa, de conformidade com

o artigo 476-A da CLT. O início da negociação poderá ser provocada por qualquer uma das partes. O que vier a ser ajustado será objeto de aditivo ao presente acordo.

29.2 - No período de outubro de 2019 a setembro de 2021 a empresa, utilizando do programa de alimentação do trabalhador (PAT), concederá a seus trabalhadores em atividade ticket de alimentação, destinado à aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais da região, não tendo natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidência de horas extras, RSR, reflexos a demais verbas trabalhistas e de contribuição para Previdência Social, FGTS, nem como rendimento tributável do trabalhador.

29.2.1 – O valor a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, corresponderá a quantia de R\$ 23,76 (vinte e três reais e setenta e seis centavos) por dia trabalhado, não sendo descontadas as faltas constantes do artigo 473 da CLT.

29.2.2 – Em razão da variação da quantidade de dias de DSR e feriados/dias santos, fica ajustado que o limite do ticket é de R\$ 594,00 (quinhentos e noventa e quatro reais) para o período de outubro de 2019 a setembro de 2020.

29.2.3 – A partir de 01-10-2020 o valor a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, corresponderá a quantia de R\$ 24,48 (vinte e quatro reais e quarenta e oito centavos) por dia trabalhado, não sendo descontadas as faltas constantes do artigo 473 da CLT.

29.2.4 – Em razão da variação da quantidade de dias de DSR e feriados/dias santos, fica ajustado que o limite do ticket é de R\$ 612,00 (seiscentos e doze reais) para o período de outubro de 2020 a dezembro de 2020.

29.2.5 – A partir de 01-01-2021 o valor a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, corresponderá a quantia de R\$ 24,80 (vinte e quatro reais e oitenta centavos) por dia trabalhado, não sendo descontadas as faltas constantes do artigo 473 da CLT.

29.2.6 – Em razão da variação da quantidade de dias de DSR e feriados/dias santos, fica ajustado que o limite do ticket é de R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais) para o período de janeiro de 2021 a setembro de 2021.

29.3 – Exclusivamente no mês de outubro de 2020, a **PESC** fará uma recarga adicional no respectivo cartão de cada funcionário no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais).

29.4 - Para os funcionários admitidos no mês receberão proporcionalmente no próximo processamento do Ticket Alimentação.

29.5 - Para os funcionários demitidos que já tenha recebido o crédito no ticket alimentação o valor não será descontado.

TRIGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRETORES

30.1 – Desde que algum (s) dos trabalhadores da empresa vier (em) a ser (em) eleito (s) diretor (es) do **SINTICOMEX**, a empresa fará a liberação, com salários e repercussões, na proporção de um dia por mês, os Diretores do **SINTICOMEX**, empregados da mesma, para o efetivo exercício de atividades sindicais, mediante solicitação deste, devendo a saída ser previamente comunicada, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, facultando ao **SINTICOMEX** em solicitar a liberação de um mesmo diretor, até um máximo de dois dias por mês, em substituição a não liberação de outro.

Parágrafo Único - Quando iniciadas as negociações entre empresa e o **SINTICOMEX** para renovação do presente acordo coletivo o acima previsto será substituído pela liberação para comparecimento a reuniões agendadas entre empresa e **SINTICOMEX**.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SUBSTITUIÇÃO

31.1 – A substituição de até quinze dias será considerada de caráter eventual para fins de pagamento do salário do substituído. O substituto terá direito ao salário integral do substituído a partir do 16º dia de substituição.

31.1.2 – A contagem dos dias de substituição, a que se refere esta cláusula, deverá ser feita em dias corridos, independente da escala de trabalho do substituído.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

32.1 - Constatada em reclamação trabalhista a inobservância, por parte da empresa de qualquer cláusula deste acordo, será a ela aplicado uma única multa no valor de R\$ 31,15 (trinta e um reais e quinze centavos), a qual reverterá a favor do trabalhador.

E para que produza seus jurídicos efeitos o presente foi lavrado em 3 (três) vias de igual forma e teor, sendo que serão levadas a registro e depósito na Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais.

Pedro Leopoldo, 01 de outubro de 2020.

SINTICOMEX– Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e nas Indústrias de Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins- MG.
Wilson Geraldo Sales da Silva – Presidente
CPF 494.786.566-00

PRECON SISTEMAS CONSTRUTIVOS

S.A.

Bruno Simões Dias
Diretor Presidente
CPF – 579.107.236-87

PRECON SISTEMAS CONSTRUTIVOS

S.A.

Vicente Eustáquio Mascarenhas
Diretor Geral
CPF – 418.227.146-72